

---

## Obligación de registro de salarios medios desagregados por sexos

Desde el 8 de marzo de 2019 está en vigor la modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que establece para todas las empresas la obligación de llevar un registro de salarios que sirva para detectar la existencia de desequilibrios en las políticas retributivas aplicadas a hombres y mujeres e implantar medidas correctoras para el supuesto de que se evidencie su existencia.

---

*“Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

*1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*

*Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.*

*2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.*

*Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.*

*3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”*

La obligación es, pues, para todas las empresas, quizá con la salvedad de aquellas en las que toda la plantilla pertenece a un mismo sexo, ya que no habría parámetro de comparación.

El registro debe recoger salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales. Estas cifras se organizan por sexos y categorías, grupos o puestos del mismo valor. Entiéndase mismo valor aquellos que conllevan responsabilidades y capacidades semejantes. En algunos convenios los grupos profesionales abarcan

puestos de trabajo muy dispares, la empresa debe establecer un criterio sobre el grupo de puestos de trabajo que considera similares. No se trata de ninguna relación nominal, al contrario, en un cálculo agrupado.

Las cantidades obtenidas se dividen por el número de trabajadores, que ya estarán desgregados por sexos. Es conveniente indicar en el registro los factores de corrección de cálculo que se aplican para los trabajadores a jornada parcial.

En empresas con plantillas muy estables pueden tomarse los datos de forma trimestral o semestral (puede optarse por períodos menores o mayores, siempre que no tengan una incidencia significativa en el resultado). En empresas con variaciones significativas en el número de empleados puede ser prudente actualizar los datos con más frecuencia, coincidiendo con los picos de contratación temporal.

No hay un formato establecido para plasmar estos datos, le ofrecemos una alternativa como anexo. Dada la redacción de la norma lo más sencillo parece un desarrollo con tablas relacionadas.

La agrupación de puestos de trabajo deber tener criterio coherente. Puede ser mejor hacerlo por categorías o cualquier otra distribución. Es prudente que en el registro se especifiquen las agrupaciones de los puestos de trabajo que se suman. Para que la tabla sea comprensible y refleje correctamente los datos, debe concretarse el número total de trabajadores, la distribución de este número por grupos y la desgregación que corresponde por sexos.

Téngase en cuenta la necesidad de las empresas con cincuenta o más trabajadores, de incluir en el Registro salarial una justificación de cualquier diferencia por motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial como sobre la media de las percepciones satisfechas.

Dentro de las empresas obligadas procede distinguir:

- Plantillas de menos de 50 trabajadores.

Estas empresas están exentas de la obligación de elaborar un plan de igualdad, deben tener el registro actualizado y a disposición tanto de la plantilla a través del delegado sindical, como de las administraciones públicas.

- Plantillas de entre 50 y 250 trabajadores.

Mientras este registro no se integre en los correspondientes planes de igualdad, deben elaborarlo y tenerlo al día.

Desde el 8 de marzo de 2019 la ratio de plantilla que desencadena la [obligación de elaborar un plan de igualdad](#), son los 50 y no los 250 trabajadores. La obligación se encuentra en un [período transitorio](#), con referencia primera en el 8 de marzo de 2019:

- Las empresas de **más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras** contarán con un periodo de **un año** para la aprobación de los planes de igualdad. (8 de marzo de 2020)
  - Las empresas **de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras**, dispondrán de un periodo de **dos años** para la aprobación de los planes de igualdad. (8 de marzo de 2021)
  - Las empresas de **cincuenta a cien personas trabajadoras** dispondrán de un periodo de **tres años** para la aprobación de los planes de igualdad. (8 de marzo de 2022)
- Plantillas de 250 trabajadores o más.

Las medidas de detección y corrección de una posible brecha salarial ya deberían incluir este registro. Caso de que no sea así, entendemos que lo recomendable es modificar el plan e incorporar un apartado que recoja las variables que la norma indica, con las cadencias de actualización que correspondan.

## ANEXO I

### REGISTRO DE SALARIOS MEDIOS DESAGREGADOS POR SEXOS

Doña/don..... responsable de RRHH de la empresa ..... en cumplimiento de la obligación establecida por el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, ha recogido y plasma en el siguiente documento el registro de salarios medios desagregados por sexos del período .....

Para contextualizar los resultados de la tabla debe tenerse en cuenta que:

- La empresa cuenta con una plantilla de ..... trabajadores, de los cuales ..... son mujeres y .....hombres.
- Bajo la denominación .....en el grupo profesional .....se agrupan ....., entendiendo que las responsabilidades de estos puestos de trabajo son semejantes.
- El complemento de antigüedad se contabiliza en el salario. De las ..... mujeres de plantilla tienen en promedio más/menos antigüedad que sus compañeros.
- La categoría/grupo profesional ..... no se ha incluido por ser todos los trabajadores del sexo ....., no siendo posible disgregar los salarios.
- Siendo una plantilla con poca/mucha rotación, se considera adecuado recoger los datos cada mes/bimestre/trimestre.
- Los datos se recogen primero en una tabla general que se toma como referencia para agruparlos en salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales, tablas en las que se procede a desagregar por sexos.

#### VALORES SALARIALES MEDIOS ABONADOS A LA PLANTILLA EN FUNCIÓN DEL CORRESPONDIENTE GRUPO PROFESIONAL DURANTE EL PERIODO.....

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO	COMPLEMENTOS SALARIALES	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES
(Descripción)	..... €	..... €	..... €

#### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS PROFESIONALES DE LOS SALARIOS ABONADOS RECOGIDOS EN LA TABLA 1 DESAGREGADOS POR SEXO

GRUPO PROFESIONAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	DIFERENCIA EXISTENTE EN %
(Descripción)	..... €		..... €		

#### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS PROFESIONALES DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES ABONADOS RECOGIDOS EN LA TABLA 1 DESAGREGADOS POR SEXO

GRUPO PROFESIONAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	DIFERENCIA EXISTENTE EN %
(Descripción)	..... €		..... €		

#### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS PROFESIONALES DE LAS PERCEPCIONES EXTRASALARIALES ABONADOS RECOGIDOS EN LA TABLA 1 DESAGREGADOS POR SEXO

GRUPO PROFESIONAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	DIFERENCIA EXISTENTE EN %
(Descripción)	..... €		..... €		